

Service gestion du personnel

Textes de référence :

- Décret 84.972 du 26 octobre 1984
- Notes de services relatives à la gestion des congés annuels et à l'ARTT n°1997-07, n°2003-64
- Note de service 2006-12 relative à la journée de solidarité
- Note de service 2004-22 relative au compte épargne temps

I – LES CONGES PAYES

1- Le droit au congé

Tout agent a droit chaque année aux congés quels que soient son emploi, sa catégorie, son horaire de travail....

Le droit à congé est acquis à tout agent qui justifie avoir effectué chez un même employeur au minimum 1 mois de travail effectif ou assimilé (ou 4 semaines ou 20 jours ouvrés), au cours d'une même période dite « année de référence ».

A l'INRA, la période de référence coïncide avec l'année civile.

L'horaire de travail pratiqué par l'agent pendant ce mois est sans incidence sur ses droits.

Seules les périodes de travail effectif donnent droit à des congés payés. Les absences n'ont donc pas à être retenues dans le calcul des droits.

Sont cependant assimilées à du temps de travail effectif :

- les périodes d'absence pour maladie
- les périodes de congé maternité, congé paternité et congé d'adoption
- les temps de congés et RTT de l'année précédente
- le repos compensateur au titre des heures supplémentaires
- les congés pour événements familiaux, congés pour formation....

Dès lors qu'il est acquis, le droit à congé est mis en œuvre par l'employeur et tout salarié peut prendre ses congés dès l'ouverture du droit sans attendre l'issue de la période de référence.

L'employeur a l'obligation d'accorder ce congé et le salarié l'obligation de le prendre.

Il s'agit d'un droit annuel et doit donc être pris chaque année avant le 31 décembre ; toutefois, lorsque les nécessités de service le permettent, le report des congés peut-être autorisé jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Le calendrier des congés est fixé par le responsable de service.

2- La durée du congé

La durée du congé est fixée à 30 jours ouvrés ; et une absence ne peut excéder 31 jours consécutifs, samedis et dimanches inclus.

Les agents n'exerçant pas leur activité sur la totalité de la période de référence ont droit à 2.5 jours ouvrés de congé par mois de travail effectué.

Un agent ayant travaillé sur une période de référence complète a l'obligation de fractionner ses congés et les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois.

L'agent a droit à :

- 2 jours supplémentaires de congé s'il prend au moins 8 jours de congé en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre
- 1 jour supplémentaire si cette durée varie de 5 à 7 jours de congé en dehors de la période « estivale ».

3- Le départ en congé

C'est l'employeur qui fixe en dernier lieu la date et l'ordre des départs en congé en tenant compte de la situation familiale des agents.

La date de départ doit être portée à la connaissance de l'agent au moins un mois à l'avance (sans possibilité de changement).

La période de congé doit être comprise dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Cette période légale peut-être étendue à l'année entière.

Le décompte des congés s'effectue en jours ouvrés, c'est-à-dire à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés chômés.

Le congé annuel peut être reporté en cas de congé maladie. Ces deux congés correspondant à des situations différentes de l'agent, ils peuvent se suivre et s'interrompre.

L'agent doit reprendre ses fonctions à la date prévue pour le terme de son congé annuel à moins qu'il ne justifie d'une prolongation de son congé maladie ou d'une nouvelle demande de congé annuel.

4- Les cas particuliers

- Le congé supplémentaire des jeunes mères de famille âgées de moins de 21 ans le 1^{er} janvier de l'année considérée. Elles ont droit à 2 jours supplémentaires de congé par enfant à charge (au sens des prestations familiales).
- Le congé non rémunéré des jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans qui n'ont pas exercé leurs fonctions sur la totalité de la période de référence. Ces agents ont droit, sur leur demande, à 30 jours ouvrés de repos. Ils ne perçoivent aucune rémunération pour la période excédant la durée du congé dû au titre des services accomplis.
- Les agents recrutés antérieurement au 01/01/1974 ont droit à un crédit particulier de 13.5 jours ouvrés suite à la modification de la période utilisée pour le calcul des droits à congé intervenue en 1973. Ce crédit ne peut être utilisé par l'agent qu'immédiatement avant sa cessation définitive de fonctions.

II – LES JOURS DE RTT

Ce sont les jours de repos supplémentaires accordés en raison de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

1- La durée hebdomadaire du travail à l'INRA

Chaque agent a le choix entre deux options : 35h50 ou 38h00 (sauf MOO)

L'option retenue conditionne le nombre de jours dits RTT.

Dans un souci d'égalité de traitement des agents, chaque unité a dû instaurer un dispositif d'enregistrement du temps de travail.

L'option de la durée hebdomadaire du temps du travail est mise en place pour chaque année civile (ne peut être modifiée en cours d'année).

2- La gestion des jours de RTT

En cas de choix pour une durée hebdomadaire de 38h00, l'agent bénéficie de 12.5 jours de RTT en sus de ses congés annuels.

La période de référence est l'année civile et ces jours de repos ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Ces jours sont utilisés par les agents dans les mêmes conditions que les jours de congés annuels.

3- Les jours de RTT et temps partiel

Ils sont calculés au prorata de la quotité de temps de travail et compte tenu du nombre de jours travaillés par semaine.

quotité de travail	Nbre de jours travaillés	Droits à RTT
80%	5	12.5
80%	4.5	11.25
80%	4	10
90%	5	12.5
90%	4.5	11.25

III – LA JOURNEE DE SOLIDARITE

A l'INRA, le lundi de pentecôte a été maintenu comme un jour férié chômé et il est laissé aux agents la possibilité de choisir la date à laquelle ils souhaitent effectuer leur journée de solidarité.

Une journée de congé est décomptée à tous les agents.

Les agents à temps complet doivent donc effectuer une journée de travail d'une durée de 7 heures. Pour les agents à temps partiel, cette durée est réduite proportionnellement à la quotité de temps de travail.

IV – LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés et de disposer ainsi d'un capital temps à l'occasion d'un projet personnel.

L'ouverture d'un CET est un choix personnel. Elle peut se faire à tout moment.

Son ouverture et son alimentation se fait à la demande expresse de l'agent.

L'agent peut demander l'alimentation de son CET une fois par an, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre, par le versement des jours de RTT et/ ou congés annuels non pris avant le 31 décembre, sans que le nombre de jours de congés annuels effectivement pris dans l'année ne puisse être inférieur à 20.

Le CET peut donc être alimenté par le versement de jours de RTT et/ou de congés annuels, dans la limite de 22 jours par an.

Il n'est pas possible d'alimenter le CET par des demi-journées de congés.

V – DECOMPTE DES DROITS POUR UN AGENT A TEMPS COMPLET

Le décompte des congés annuels doit faire apparaître pour chaque agent sa situation au 31 décembre de l'année N ainsi que les périodes de congé annuel afin de déterminer le droit aux jours de fractionnement.

	Nbre de jours
Droits à congé annuel de l'année N	30
Droits à jours de RTT de l'année N (si durée hebdomadaire de 38 h)	12.5
Jours de fractionnement (1 ou 2 jours)	2
Journée de solidarité (date à laquelle elle a été effectuée)	-1
Solde des congés annuels au 31/12/N- reportable jusqu'au 31/05/N+1	
Solde des jours de RTT au 31/12/N- non reportable	0

Les jours de RTT non pris au 31 décembre et les jours de congés non pris au 31 mai sont perdus.